


**XLVIII Legislatura**

—

**DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

**Nº 840 de 2016**

---

Carpeta Nº 365 de 2015 y S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

---

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Prevención, corrección y sanción

SITUACIÓN EN EL ASERRADERO SAPHIRE S.A.,
DE TACUAREMBO

SITUACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
CONTRATADO POR ASSE

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 7 de diciembre de 2016

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Wilson Ezquerra Presidente y Luis Puig Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Gerardo Núñez, César Rodríguez y Nelson Rodríguez Servetto.

Asiste: Señor Representante Nicolás Olivera.

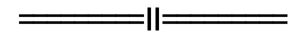
Invitados: Por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, Inspector General, Gerardo Rey; Director del Departamento de Jurídica, doctor Diego Cardozo, y doctora Paola Opertti, asesora.

Por el PIT – CNT, el Sindicato Obrero de la Industria de la Madera y Afines (SOIMA), el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos SUNCA), y la Unión Nacional de Asalariados y Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), Ángel Álvez, Aníbal Barrera, Carlos Castillo, Ángel García, Martín Giménez y Marcelo Amaya.

Por el Sindicato Único de Enfermería del Uruguay (SUEU), Daniel Morales, Presidente; Julio De los Santos; Secretario de Organización; María Balbuena, asesora, y doctoras Paola Flores y Virginia Vignoli, asesoras legales.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretaria: Señora Sandra Pelayo.



**SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).-** Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida al inspector general del Trabajo y la Seguridad Social, señor Gerardo Rey; el director del Departamento de Jurídica, doctor Diego Cardozo, y la asesora, doctora Paola Opertti.

Como saben, hemos solicitado a la Inspección General del Trabajo su opinión sobre un proyecto de ley en discusión en esta Comisión, que tiene que ver con el acoso en el ámbito laboral.

Tal vez, a continuación, abusando de la amabilidad de los invitados, hagamos alguna consulta referida a temas específicos de la Inspección General del Trabajo.

Con mucho gusto les damos la palabra.

**SEÑOR REY (Gerardo).-** Buenos días. Soy el inspector General del Trabajo. Como se ha anunciado, me acompaña el doctor Diego Cardozo, director de nuestra área jurídica, y la doctora Paola Opertti, asesora de la Inspección General del Trabajo, ambos funcionarios de carrera del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando recibimos la invitación de la Comisión para venir a expresar nuestra opinión sobre el proyecto de ley que tiene a consideración, solicitamos que se nos diera un poco más de tiempo -agradecemos que se nos haya concedido- con el objetivo de poder explicarles brevemente cómo estamos trabajando ahora, es decir, cuál es la situación actual y, a partir de ello, opinar sobre el proyecto. Esa fue nuestra intención. No sé si el tiempo de que ustedes disponen lo permite o si lo entienden conveniente. Si no es así, nos remitiremos puntualmente al proyecto. Nos pareció que podía ser de utilidad comentar cuál es el punto de origen porque, mal o bien, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social recibe alrededor de trescientas cincuenta denuncias de acoso laboral por año. Parecería bueno hacer una breve puesta a punto que les permita contar con algunos elementos más. De cualquier manera, nos atenemos a lo que la Comisión decida.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Compartimos que puede ser de mucha utilidad para la Comisión poder conocer de primera mano cuál es la situación que está encarando hoy la Inspección General del Trabajo. Disponemos de cuarenta y cinco minutos y, si fuera necesario, podemos prorrogar ese tiempo.

**SEÑOR REY (Gerardo).-** Aspiramos a que ese tiempo sea suficiente.

Efectivamente, no tenemos una ley específica que aborde el acoso laboral. No obstante ello, cuando una trabajadora o trabajador concurre al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presenta una denuncia de acoso laboral ¿con qué normativa nos manejamos?

Por un lado, tenemos los artículos 7º, 53 y 54 de la Constitución de la República; no creo que valga la pena leerlos. Básicamente, a partir del artículo 332 de la Constitución, aplicamos las normas más parecidas. En particular, en lo que tiene que ver con los procedimientos, intentamos tomar los que están establecidos en la ley de acoso sexual. Lo que acabamos de decir es relevante porque forma parte de nuestra opinión sobre el proyecto de ley en concreto. En rigor, entendemos que la ley de acoso sexual es una muy buena ley. Si el Parlamento entendiera que es bueno tener una ley específica de acoso laboral, podría ser un aporte importante hacer referencia a los buenos contenidos que tiene la ley de acoso sexual.

Entonces, la Constitución de la República da un marco de protección al trabajador, más allá de que no haya una ley específica. El artículo 332 nos permite aplicar, por remisión, la doctrina, la jurisprudencia y los principios generales del derecho. Para que tengan una idea, los tres elementos básicos que tomamos para iniciar un procedimiento administrativo sobre el acoso moral son: la existencia de actos de comunicación hostil a través de acciones u omisiones; que dichos actos lesionen la dignidad o moral del trabajador y que se desarrollen en forma sistemática y permanente, en ocasión de trabajo, por parte de cualquier trabajador o grupo de trabajadores, arrastrando a un individuo a una situación de indefensión. Esos tres pilares básicos son los que tomamos en cuenta para analizar los casos concretos. No estamos hablando de hechos puntuales; es más, tratamos de explicar a la trabajadora o al trabajador que concurre al Ministerio con una denuncia de acoso que si el único elemento que va a aportar es un caso puntual difícilmente configure una situación de acoso. Ese es el panorama general.

Como no tenemos norma específica y aplicamos este paraguas protector que brinda la Constitución de la República y las leyes que más se le parecen, tenemos en cuenta algunas definiciones. Seguramente, ustedes han accedido a algunas de las resoluciones de la Inspección General del Trabajo; cuando culmina un procedimiento de acoso o en la etapa de poner a prueba o poner en vista, tomamos algunas definiciones. Hay algunas como la de Heinz Leymann o la de Francisco Abajo, que internacionalmente están aceptadas como buenas definiciones, pero en rigor nosotros, por lo general, hacemos referencia a la definición de una uruguaya, la doctora Cristina Mangarelli quien, a nuestro juicio, ha dado una muy buena definición. Para que conste en la versión taquigráfica voy a leer de qué se trata esta definición para que quede claro qué es lo que habitualmente citamos cuando nos queremos referir al acoso laboral: "Cristina Mangarelli establece como elementos que configuran el acoso moral cualquier comportamiento (acción u omisión) de forma reiterada, realizado u omitido por un individuo o un grupo, siendo el sujeto activo el empleador, sus representantes (capataces, jefes, etc. ) y hasta los compañeros de trabajo, que lesionen bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico como la personalidad, dignidad, intimidad, honor e integridad física y psíquica del trabajador susceptibles de causar daño o perjudicar el ambiente de trabajo".

Quiere decir que más allá de la Constitución de la República, cuando hacemos una referencia más específica a si del proceso surge o no que hay acoso laboral, nos remitimos a este tipo de definición.

La otra cuestión es que la Constitución de la República tiene un paraguas que protege al individuo. Ahora bien, alguien podría preguntarse si la Inspección General del Trabajo está habilitada a proteger los derechos de los trabajadores. Ello surge de los Convenios Nº 81 y Nº 129, reglamentados en Uruguay a través del Decreto 680 de 1977. Precisamente, el artículo 6º del mencionado Decreto establece las competencias de la Inspección General del Trabajo para proteger la vida, la salud y, específicamente, la moralidad de los trabajadores. Por lo tanto, hasta ahora no ha habido discusión en cuanto a que la Inspección General del Trabajo es competente para analizar los casos de acoso laboral.

¿Cuál es el procedimiento? Si una trabajadora, un trabajador, un grupo de trabajadores o un sindicato entiende que ha habido acoso laboral contra un grupo de personas, pueden presentarse a hacer una denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Nosotros realizamos la investigación con dos formatos. Habitualmente, en las empresas privadas de porte más grande, planteamos a la empresa que haga la investigación, que analice la situación denunciada y nosotros hacemos una vigilancia, un seguimiento, sin perjuicio de la facultad que tenemos y que llevamos a la práctica de hacer nuestra investigación. También lo hacemos con el Estado, aunque son menos las

veces en las que nosotros hacemos la investigación en el Estado, entre otras cosas porque, generalmente, esto se hace en forma tardía. De todas maneras, el Estado termina respondiendo ante una intimación de la Inspección General del Trabajo a que presente cómo trató el tema, si hizo un procedimiento administrativo, si derivó en un sumario, cuáles fueron las resultancias. En las empresas grandes intentamos que la investigación la haga la propia empresa, y nosotros simplemente hacemos una vigilancia sobre el procedimiento. En las más pequeñas, la hacemos directamente nosotros y, en las del Estado, le pedimos la documentación que acredite que el tema fue tratado adecuadamente.

Este es un fenómeno que viene creciendo. Para que los diputados tengan una idea de magnitud, voy a aportar algunos datos para que tengan de referencia.

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se reciben en el orden de 3.500 denuncias por año. La mitad de las personas que van al Ministerio reclaman salario, categoría, estar inscriptos en la seguridad social y aguinaldo impago. Poco menos del 40% reclama lo que tiene que ver con condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Por ejemplo, denuncian falta de andamios o elementos de protección personal. En el sector rural, los planteos están vinculados fundamentalmente con el uso de agroquímicos. Es decir que el 50% de los reclamos refiere a salario y cuestiones vinculadas con la seguridad social, aproximadamente un 40% con salud y seguridad en el trabajo, y un 10% con derechos fundamentales. Dentro de los derechos fundamentales, el mayor número de denuncias refiere al acoso laboral. Para que tengan como referencia, mientras que las denuncias de acoso laboral son trescientos cincuenta por año, las de acoso sexual son entre sesenta y ochenta. El máximo fue de ochenta y seis en el 2013. Dentro de ese 10% o 12% de reclamos vinculados con los derechos fundamentales, el acoso laboral es el que mayor cantidad de denuncias recoge.

Nosotros hacemos mucho hincapié en la existencia de protocolos. Estamos convencidos de que hay que analizar el caso en concreto y, particularmente, que la acción de la Inspección General del Trabajo sea eficaz de acá hacia adelante a fin de evitar que estas cosas continúen sucediendo o que se combatan si efectivamente sucedieron.

La labor preventiva es el foco más fuerte que hace la Inspección General del Trabajo

Por lo tanto, insistimos mucho en la existencia de protocolos. En los lugares donde existe representación sindical promovemos que sean elaborados en forma consensuada para darle un sustento mayor. Lo que hacemos -y esto es bien importante- es sancionar -hay pocos casos sancionados- a la empresa y no al acosador o a la acosadora. La Inspección General del Trabajo debe velar porque exista un ambiente de trabajo, y el empleador es el responsable de generarlo. Por lo tanto, si ese ambiente está alterado, la sanción le compete a la empresa.

Como dije, hacemos mucho hincapié en la necesidad de tener buenos protocolos redactados y bien explicitados, pero también en la existencia de una cultura que fomente un ambiente saludable de trabajo por parte de las empresas. Ese protocolo se corresponde con acciones de capacitación y difusión de una cultura general en el trabajo que combata la discriminación laboral ampliamente concebida.

¿Qué le planteamos a las empresas que nos piden ayuda para elaborar un protocolo? Le sugerimos que el protocolo establezca pautas que permitan identificar los factores de riesgo en el ámbito laboral, y visibilizar dichos factores por medio de funcionarios técnicos especializados. En cuanto a su elaboración somos muy amplios. A

veces lo hace el departamento de personal o de gestión de recursos humanos y otras los servicios de salud en el trabajo. Este es otro factor bien importante. Nosotros hemos participado de distintos foros y mesas de debate sobre el acoso laboral y hay una creciente visión de la academia y de los institutos especializados en que el acoso laboral siempre termina denunciando una forma inadecuada de organización del trabajo. Puede ser la propia estructura organizacional lo que esté mal o la cultura del trabajo, es decir, aquella confusión entre el poder disciplinario del empleador y los límites para no afectar la dignidad de las personas que reciben órdenes de quien legítimamente tiene la potestad de fijar las políticas de la empresa.

Entonces, este trabajo está a cargo del departamento de gestión humana, de los servicios de salud en el trabajo -que generalmente analizan la organización del trabajo- o de las comisiones paritarias de bienestar. Generalmente, los sindicatos más grandes han logrado comisiones de trabajo que analizan los temas de salud y seguridad u otros específicos, como el acoso moral o el acoso laboral, que tienen protocolos especiales. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene esta última forma. Abordamos el tema a través de una comisión paritaria integrada por los sindicatos con quienes acordamos un procedimiento ante una denuncia de acoso. Quiere decir entonces que se pueden crear comisiones especiales.

Un buen elemento que contribuye -sobre todo a las empresas de un poco más porte- a tener un panorama más claro son los estudios sobre el clima laboral, los cursos de capacitación, particularmente dirigidos a los mandos medios. La experiencia indica que aquí está el grueso de las denuncias.

Ese es un poco el panorama que queríamos brevemente expresar ante ustedes. Es un fenómeno que no es ni cerca el mayoritario en la Inspección General del Trabajo, pero tiene cierta relevancia. Dentro de las denuncias de derechos fundamentales es, sin duda, el motivo de mayor cantidad de denuncias que tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que en los últimos cinco años se han duplicado. Ese es el otro factor que vale la pena que los diputados analicen. Puede ser que sea un fenómeno que esté entrando en una fase de meseta, pero lo cierto es que en los últimos cinco años se duplicó. Esa es la realidad. Da la sensación de que tiende a estabilizarse, pero por el momento viene creciendo. ¿Por qué? Hay múltiples formas de explicarlo. Una es que se ha visibilizado más el asunto. Antes las personas se habituaban a determinado tipo de trato y hoy, felizmente, a través de la denuncia, soportan menos el maltrato en el lugar de trabajo.

Un segundo aspecto, que no es menor, es que en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las demandas van cambiando. Cuando los trabajadores integran un sector donde su principal preocupación es la falta de trabajo, de negociación colectiva, de ajuste salarial, o que hay muchos trabajadores en negro, los sindicatos ponen foco en estas cosas. Cuando esto se empieza a consolidar, se fijan los ajustes salariales periódicamente, con determinada característica, se fiscaliza, crece la formalización del empleo, las organizaciones, los trabajadores, van incorporando una agenda de nuevos derechos, donde el acoso laboral está presente.

Podemos brindar más datos por escrito si así lo solicitara la comisión; estamos gustosos de colaborar con el tratamiento de este tema. Podemos seguir actuando como hasta ahora, pero a Uruguay le vendría bien tener una normativa específica sobre acoso laboral. De todas formas, debemos tener cuidado con que la normativa específica no perjudique lo que hoy está funcionando; deberá ser una mejora, un avance.

Nosotros preferimos que las soluciones a estos temas sean fruto de la negociación colectiva. Lo mejor es que exista una ley específica que establezca los criterios a aprobar

y protocolos consensuados; por eso, vamos a seguir impulsando, con ley o sin ella, que los acuerdos surjan en el marco de la negociación colectiva. Si se quiere hacer a partir de las comisiones instaladas según lo establecido en el Decreto Nº 291 de 2007, bienvenido sea; si se quiere hacer a través de comisiones específicas que surgen de algunas de las empresas, también saludamos la iniciativa, pero hay que asumir que una legislación que establezca parámetros para abordar el tema puede dar una orientación a esas comisiones y, además, proteger a los trabajadores en cuyas empresas no hay comisiones establecidas.

En ese sentido, este año, se aprobó un decreto relativo al consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral; los empresarios, los trabajadores y los representantes del Poder Ejecutivo, reunidos en el Conassat, acordamos unánimemente la redacción de un texto, que propusimos al Poder Ejecutivo, del que surgió dicha normativa. Entre otras cosas, establece la obligación de elaborar protocolos, crear comisiones paritarias y que se acuerde de manera tripartita. Además, expresa que en los lugares donde no exista ese acuerdo, esa comisión tripartita o directamente no exista sindicato, la Inspección General del Trabajo protegerá al trabajador y al empleador con los parámetros establecidos en el decreto.

Este es el concepto que queremos compartir en esta comisión: que impulse el tema en la negociación colectiva, pero en los lugares donde no exista, que se establezcan parámetros para abordarlo. Esta es nuestra preferencia, pero no se contrapone al proyecto, sino que es complementaria a esta idea de fomento de la negociación colectiva que propone protocolos de acoso laboral. Bajo ese paraguas hemos analizado el proyecto que nos enviaron.

Hace un par de semanas, participamos en un evento que realizó el sindicato bancario, AEBU, y nos tocó compartir la mesa con el señor diputado Abdala, uno de los redactores del proyecto de ley. Escuchando al legislador, nos enteramos de que la iniciativa que nos remitieron ha sufrido algunas modificaciones. Entonces, tal vez, podamos hacer alguna sugerencia, aunque sería mínima, a los efectos de que los señores legisladores la incorporen.

En lo que respecta al proyecto de ley, entendemos recomendable establecer una definición legal del concepto 'acoso moral en el trabajo'. Actualmente, en aplicación del artículo 332 de la Constitución de la República, el concepto se integra a la doctrina más recibida. A su vez, destacamos el hecho de que se incorporen los dos conceptos: el acoso moral laboral y el ultraje moral. Esta es una innovación importante. Nos parece correcto establecer que para determinar que existe el acoso laboral, este debe ser sistemático, pero también, que exista la posibilidad de sancionar a quien cometa ultraje moral que, aunque no sea repetitivo, termina lesionando la dignidad del trabajador o trabajadora.

En el artículo 14 del proyecto de ley se establece que ambas conductas constituyen faltas graves; nosotros pensamos que una conducta sistemática no es igual que un hecho puntual. Celebramos que este también sea sancionado, pero nos parece justo hacer una diferenciación y que no se meta en una misma bolsa a los dos conceptos catalogándolos de falta grave.

La exposición de motivos y la normativa comparada que ustedes nos hicieron llegar indican que se hizo un muy buen trabajo de investigación. Sin embargo, encontramos cierta incongruencia en el artículo 14; es muy bueno que exista una definición de acoso laboral y de ultraje, pero nos resulta inconveniente colocar a los dos conceptos como falta grave. Creemos que este es un aspecto a revisar.

El artículo 3º no lo pudimos entender cabalmente. Concretamente, excluye al Poder Judicial, al Poder Legislativo, a la Corte Electoral, al Tribunal de Cuentas y al Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Lo cierto es que no apreciamos por qué los funcionarios de estos organismos no reciben la misma protección que el resto de los trabajadores.

Hemos leído la versión taquigráfica de la comparecencia de integrantes del Instituto Uruguayo de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social y consideramos que es adecuada la solución que plantearon en ese momento.

En cuanto al artículo 8º, no vamos a entrar en detalles minuciosos, sino a dar alguna idea para poder introducir ciertas mejoras. Hay que tener cierta cautela con respecto al deber de protección del Estado, del empleador y de los sindicatos. Compartimos la perspectiva preventiva que establece; además, propone la inclusión de un capítulo que establezca el deber de todo empleador de observar la política general preventiva que evite el perjuicio a la dignidad y la moral del trabajador fomentando un ambiente sano y de pertenencia.

Esto nos parece muy adecuado, pero los literales b) y c) pueden ser mejorados; por ejemplo, si la cláusula de protección al acoso laboral o las políticas de no discriminación deben figurar en los contratos de las empresas con los trabajadores, debemos tener en cuenta lo siguiente. En nuestro país, en general, el contrato de trabajo es verbal, sobre todo, cuando se trata de una pequeña empresa o un pequeño comercio. Obviamente, se deberá realizar los aportes a la seguridad social, pero el contrato escrito no es obligatorio. Es aceptado que la gente tiene una relación de trabajo y está protegida por la seguridad social, independientemente de que no se haya firmado un contrato de trabajo.

De todas formas, parece razonable que debiera existir un protocolo, un reglamento. Actualmente, la Inspección General de Trabajo intima a los empleadores a elaborar un protocolo en materia de prevención e investigación ante el conocimiento del acoso moral. En dicho protocolo o reglamento interno, es necesaria la declaración expresa del empleador que consagre el respeto, la dignidad y la moral de todo trabajador, así como la no tolerancia de actos de violencia en el trabajo.

En definitiva, estamos sugiriendo que se establezca la obligación del empleador de garantizar estos aspectos a través de su reglamento interno, del contrato de trabajo o protocolos específicos que establezcan una política institucional, consecuente, contra el acoso moral en el trabajo y, en general, contra todo tipo de discriminación y el procedimiento a seguir, debiendo preverse la circunstancia de que la persona a quien se le atribuyen esos comportamientos no intervenga en el trámite de la denuncia. No puede haber un protocolo que establezca que la empresa combate todo tipo de discriminación, etcétera, y a la hora de definir el procedimiento, el propio denunciado es el encargado de realizar la investigación. Los protocolos deben proteger, precisamente, que esas cosas no sucedan. Además, deberán establecerse las sanciones a aplicar en el caso de constatarse la veracidad de la situación denunciada. Más adelante haremos algún aporte sobre las sanciones.

En cuanto al literal C) del artículo 8º, referente al deber de prevención para los sindicatos, compartimos la opinión del Instituto Uruguayo del Trabajo y la Seguridad Social, en tanto señala que esta norma vulnera las características de independencia y de autonomía. Está claro que los sindicatos deben tener políticas específicas por las que se comprometan a combatir todo tipo de discriminación; no estamos poniendo eso en tela de juicio. Es más: en Uruguay, el movimiento sindical forma parte de la defensa de este tipo de cosas, pero hay que tener cautela con la tendencia a reglamentar su autonomía. Nadie

ha discutido lo que establece el artículo 10 de la ley de acoso sexual, de manera que proponemos adaptarlo a este proyecto de ley. Nuestra crítica no va dirigida a la intención, que compartimos, pero creemos que la solución legislativa del artículo 10 de la ley de acoso sexual es la mejor.

Si tienen la oportunidad de conversar con los representantes de las cámaras empresariales -lo que hace el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es analizar la conducta del empleador-, verán que el empleador cumplidor debe ser protegido. Está claro que cuando uno investiga el acoso laboral, hay una responsabilidad sobre el clima laboral que es del empleador, pero hay que tener cierta cautela cuando este cumple con sus obligaciones: fija una política, la pone en el contrato de trabajo, capacita, vigila el cumplimiento de las normas, integra una comisión bipartita con el sindicato para aprobar el protocolo y una persona se equivoca, debería revisarse la sanción establecida para el empleador.

A veces, se encuentran diferencias entre la exposición de motivos y la redacción. La redacción dada para estos casos puede generar complicaciones dado que establece la responsabilidad del empleador por la conducta del dependiente y no admite que el empleador se libere de esa responsabilidad en los casos en que ha cumplido con el deber de protección. Si el empleador genera protocolos, incluye en sus políticas el rechazo a toda forma de discriminación y cuenta con un reglamento interno que establece la forma de proceder, debería admitirse que no sea pasible de una sanción.

El artículo 10 establece un aporte muy importante. Podría establecerse con claridad que la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social disponga de algunas herramientas que garanticen el cese de los hostigamientos y garanticen el clima adecuado mientras se investigue el hecho denunciado. El problema es que el artículo 10 del proyecto lo restringe a una de las formas, que es la reubicación del presunto acosado. Esto tiene muchas desventajas. Es cierto que en algunos casos el trabajador pide la reubicación, pero cuando es reubicado en el marco del protocolo, termina percibiéndola como un castigo, un agravante, y no como una protección.

Rescatamos la buena intención del proyecto en cuanto a que existan medidas cautelares, pero planteamos que la norma establezca que, una vez recibida la denuncia, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social pueda intimar al empleador a la adopción de medidas preventivas o cautelares como forma de minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada. Las medidas se adoptarán considerando la situación de los involucrados, evitando que se les causen perjuicios y atendiendo a las características y a la estructura del trabajo.

Por ejemplo, en un taller en el que trabajan cuatro personas, no puede considerarse como única medida cautelar la reubicación laboral; es imposible. Sería un gran aporte que la legislación nos diera la potestad de fijar medidas cautelares, atendiendo a estas situaciones.

Luego, el artículo 10 establece una serie de sanciones; preferiríamos que fueran manejadas de la misma manera que el resto de las que impone la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Existe una ley específica que establece y gradúa las sanciones en leves, graves o muy graves, tanto para aspectos documentales, como para aspectos de salud y seguridad en el trabajo. Esto fue reglamentado por el Decreto Nº 186, de 2004. Primero, se estableció en el artículo 289 de la Ley Nº 15.903, cuya redacción fue modificada por el artículo 412 de la Ley Nº 16.736. Nos parece que sería bueno tratar el acoso laboral en el marco de ese decreto, que nadie ha planteado revisar.

En cuanto al artículo 11, acciones de cese de hostigamiento, compartimos los aportes de la doctora Rosina Rossi en su totalidad.

El artículo 12 establece la prescripción; no entendemos por qué el acoso laboral tiene un régimen de prescripción distinto al de los créditos derivados de la relación laboral. Parece alcanzar con que una persona pueda denunciar el acoso laboral hasta un año después de haberse desvinculado y sobre hechos ocurridos hasta cinco años antes. Es decir, está bien manejar el acoso laboral como se hace con las situaciones que ampara la Ley Nº 18.091.

En lo que respecta a las medidas de protección al denunciante y a los testigos que figuran en el artículo 13, entendemos apropiada la redacción que consigna el artículo 7º de la ley de acoso sexual, ya que no solo prevé un resguardo para los testigos, sino también, para cualquier involucrado en su declaración ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. La redacción contenida en este proyecto implica disminuir las garantías que hoy se adoptan en el procedimiento, ya que, actualmente, se interroga a los trabajadores que se encuentran desempeñando sus tareas en forma objetiva, sin que hayan sido propuestos por ninguna de las partes, con un resguardo de su identidad.

Entendemos que el legislador pretende proteger y dar garantías a los testigos, pero si lo hacemos al amparo del artículo 7º de la ley de acoso sexual, como en la actualidad, podemos hacer una inspección de trabajo en el lugar sin que los testigos hayan sido aportados por las partes. Nosotros analizamos el clima laboral y tomamos declaraciones a quienes encontramos en el lugar de trabajo, lo que nos permite configurarnos una situación un poco más amplia. De aprobarse el texto del artículo 13 tal como está redactado, nos tendríamos que remitir solo a ese procedimiento, quitando amplitud a una facultad que nadie ha cuestionado. Una cosa es tomar declaración a los testigos aportados por cada una de las partes y otra cosa es que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, analizando el clima de trabajo, tome declaración a quien encuentre el día que realice la inspección. Al no tener una ley específica, hoy aplicamos lo establecido en el artículo 7º de la ley de acoso sexual.

En cuanto a las faltas establecidas en el artículo 14, ya dijimos que no es conveniente equiparar el ultraje al acoso laboral, y por eso, no es conveniente catalogarlo como falta grave

Además, debe tenerse especial cuidado con esta norma, que puede implicar una excesiva injerencia en el poder de dirección y disciplinario del empleador, ya que obliga a que se considere el acoso moral como falta grave, en el caso de funcionario público, y a que se despida al trabajador por causa de notoria mala conducta, en el caso del ámbito privado. Nuevamente, lo establecido en la ley de acoso sexual podría resolver adecuadamente este aspecto, ya que, aun con una conducta comprobada de acoso laboral, más allá de aplicar una sanción, la empresa privada puede dar a ese trabajador una nueva oportunidad, capacitarlo y reubicarlo en otro lugar.

Esas potestades se deberían mantener. Sin embargo, tal como está redactado el artículo, una vez comprobado el acoso, se pierde el trabajo, sea este público o privado. Al funcionario público se le establece un cúmulo de sanciones muy fuertes, como, por ejemplo, no poder ser electo o no poder ser funcionario público durante diez años. Uno encuentra una cierta incongruencia con otras normas similares. Creo que los señores diputados deberían revisar la redacción que establece que el acoso laboral recibe penas mayores que el acoso sexual; nos inclinamos por que se tome como base lo establecido en la ley de acoso sexual.

Creo haber escuchado al señor diputado Pablo Abdala decir que había una nueva redacción que sacaba el Registro de Infractores. Pero, el artículo 15 del proyecto que nos llegó a nosotros lo mantiene. Sinceramente, no compartimos la creación de un registro, porque estigmatiza y el espíritu de la ley debe dirigirse a la prevención, reeducación y a que el empleador actúe en forma diligente. Por lo tanto, no nos parece adecuado establecer un registro de infractores por incumplimiento de una ley específica de acoso laboral.

¿Qué pasa cuando la denuncia es falsa? Compartimos que está bien legislar sobre eso porque puede pasar que una discusión en la empresa por determinado asunto con un supervisor o un compañero de trabajo termine en una denuncia falsa ante el ministerio.

El artículo 15 de la ley de acoso sexual también prevé este aspecto; por lo tanto, nos parece bueno tomar esa redacción y adaptarla al proyecto de acoso laboral.

Hemos intentado explicarles cómo hemos venido trabajando ante la ausencia de una norma específica que, reitero, no es impedimento para abordar el tema de acoso laboral; de hecho, se realizan unas trescientos cincuenta denuncias por año.

Nos parece bueno que exista una ley sobre acoso laboral, y estamos dispuestos a contribuir en la creación de un buen proyecto de ley en ese sentido. En la exposición de motivos se plantean muy buenas definiciones de acoso laboral y de ultraje, aspectos que compartimos.

La ley de acoso sexual nos ha permitido trabajar y desarrollar un buen trabajo, y pensamos que sería bueno incorporar esas buenas prácticas a un nuevo proyecto de ley específico para el acoso laboral.

Hemos hecho varias críticas a algunos artículos de este proyecto porque no coinciden con la filosofía de trabajo que nosotros impulsamos.

Reitero, una ley de acoso laboral puede ser un buen complemento, porque ayuda a orientar el trabajo de quienes en el marco de la negociación colectiva quieren hacer un protocolo. Nos parece una idea muy sana que exista una ley que fije parámetros.

Agradecemos una vez más que nos hayan invitado y dado más tiempo para preparar nuestra ponencia. Quedamos a disposición para contestar todas las preguntas que deseen hacer los señores diputados. Nos gustaría saber si sería de utilidad entregar alguna redacción alternativa. Nuestra intervención apunta a que los señores diputados tengan una idea más clara de cómo imaginamos que impactaría en nuestro trabajo este proyecto de ley.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** En primer lugar, quiero agradecer la consistencia del trabajo que nos presenta la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

En la Comisión se han hecho contribuciones muy importantes, como la del Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, que analizó punto por punto los fundamentos del proyecto y el articulado, y aportó una serie de alternativas para mejorarlo sustancialmente.

Vamos a pedir que nos dejen por escrito lo que planteó el señor inspector General del Trabajo y la Seguridad Social, porque nos parece que puede ser de mucha utilidad para la discusión de este proyecto, que creo tiene el consenso de la Comisión; por lo tanto, merece una discusión a fondo e, inclusive, por algunos de los puntos que ustedes planteaban.

Luego de la comparecencia del Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, nos dimos cuenta de la contradicción entre los artículos 1º y 3º. El artículo 1º

establece claramente que el derecho de las personas será aplicable tanto en el ámbito público como en el privado; en cambio, el artículo 3º es restrictivo en cuanto al ámbito de aplicación

Sin duda, habrá que hacer modificaciones en las disposiciones que se establecen en cuanto al registro, en relación a la forma cómo se reglamenta y de cómo debe ser el proceder de las direcciones sindicales y del empleador.

A nuestro modo de ver, este proyecto cumple con una necesidad desde el punto de vista legislativo muy importante, y está en pleno proceso de discusión; por lo tanto, para nosotros sería un gran aporte que nos dejaran por escrito esos aspectos.

Seguramente, no vamos a poder culminar este año con el tratamiento de este proyecto y, por esa razón, con gusto, los vamos a volver a convocar para trabajar más específicamente sobre algunas de las modificaciones planteadas.

Nos gustaría tener un contacto más directo con la Inspección con relación a temas específicos, por ejemplo, de salud, condiciones de trabajo y prevención de accidentes. Sabemos que la Inspección ha actuado con prontitud en el episodio ocurrido en la fábrica de pirotecnia Meteoro, donde resultaron muertos cuatro jóvenes trabajadores producto de una explosión. También, que se está trabajando en un accidente producido hace pocas horas en una fábrica de pintura. Estos son temas que la Comisión aborda permanentemente, por lo que sería bueno tener un intercambio más directo con ustedes, y que nos informaran sobre las características de los procedimientos que llevan adelante. La intención de la Comisión es colaborar con ustedes, sabiendo que quien tiene la responsabilidad específica es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Hemos tratado de contribuir a un cambio cultural, tratando de asociar el trabajo a la vida y no a la muerte y al accidente.

Reiteramos nuestra satisfacción por la calidad del trabajo que hoy nos presentan. Seguramente, los vamos a volver a convocar.

Agradecemos su visita.

(Se retira de sala autoridades de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social)

(Ocupa la presidencia el señor representante Wilson Aparicio Ezquerra Alonso)

(Ingresa a sala una delegación del PIT-CNT, del Sindicato Obrero de la Madera y Afines y del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos)

**SEÑOR PRESIDENTE (Wilson Aparicio Ezquerra Alonso).-** La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación del PIT-CNT, del Sindicato Obrero de la Madera y Afines -Soima- y del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos -Sunca-, integrada por los señores Ángel Álvez, Aníbal Barrera, Carlos Castillo, Ángel García, Martín Giménez y Marcelo Amaya, por Unatra, quienes han venido a plantear la situación que se vive en el aserradero Saphire S.A., en el departamento de Tacuarembó.

**SEÑOR AMAYA (Marcelo).-** Voy a hacer una introducción sobre cómo comienza esta historia.

Esto empieza cuando los trabajadores se organizaron para aunar fuerzas y reivindicar la deuda que mantenía la empresa con los trabajadores por concepto de créditos laborales -algunos trabajadores llevaban tres meses de postergación en el pago de sus salarios- y las condiciones de trabajo, que los compañeros detallarán a continuación. La empresa desconoció la organización sindical y decidió echar a todos. Es

por ese motivo que los compañeros tomaron medidas de lucha y entraron en conflicto. Hasta el momento no se visualiza una solución inmediata.

**SEÑOR GIMÉNEZ (Martín).-** Integro el Plenario Intersindical de Trabajadores de Tacuarembó.

Participamos de esta situación desde el origen, desde la organización de los trabajadores, afiliándose a su sindicato, en este caso, el Soima. Llegamos al aserrado el miércoles 23 a las diez y media de la mañana para hacer una asamblea con los trabajadores a fin de elaborar una plataforma reivindicativa vinculada, en primera instancia, a las condiciones generales de trabajo.

En el aserradero se están desarrollando tareas en condiciones de semiesclavitud, con baños inhabilitados desde hace más de cinco años. Allí había funcionado una papera y la tabacalera Monte Paz. Desde que las instalaciones quedaron en desuso no se hizo mantenimiento en los baños. Por supuesto, el dueño de esta empresa tampoco lo hizo.

Además, no existe protección personal para los trabajadores: trabajan de *short*, sin camisa, de chinelas; fuman, a pesar de que hay mucho peligro de incendio, porque se trabaja con madera no siempre verde, sino seca. Otra de las denuncias de los trabajadores es que se adeudan dos y tres meses de salarios. Asimismo, se pagan salarios que corresponden a categorías más bajas. Hay trabajadores que son graperos o maquinistas, manejan todo tipo de máquinas en el aserradero; sin embargo, se les paga como si fueran peones comunes de acuerdo con su convenio colectivo, lo cual implica una diferencia de sueldo bastante importante.

Hay evasión de aportes. Los empleados trabajan de diecisiete a veinticuatro días en el mes, pero se les hace aportes por tres, cuatro, nueve o, en el mejor de los casos, doce jornales.

Las condiciones en las que los trabajadores desarrollan su labor en las máquinas son muy complejas. Es un aserradero que no tiene ningún tipo de protección en las máquinas. Si se traba una madera, hay que sacarla con la mano y no se permite apagar la máquina; de manera que esa maniobra hasta podría llevarse el brazo de algún trabajador. En el caso de calentamiento de los motores, se ordena enfriarlos con un poco de agua mientras están en funcionamiento, a pesar de que son eléctricos. Las condiciones son bien complicadas en ese sentido. No hay garantías para desarrollar la actividad en ese lugar.

Por otra parte, las jornadas de trabajo son de doce horas, de lunes a sábado y se les paga lo mismo por esas horas. De manera que además de la diferencia de la categoría, que no se hace, se pagan todas las horas como si fueran horas normales en un régimen de trabajo que hasta el mes pasado, como decía, fue de lunes a sábado, de doce horas y, a partir del mes pasado, de lunes a viernes, de doce horas.

También se plantea que todavía no se les ha pagado el medio aguinaldo. Es más, los trabajadores que tienen más de un año de trabajo tampoco cobraron el aguinaldo del año pasado. Obviamente, como decía, no existe el reconocimiento de las horas extra.

A raíz de esto, cuando quisimos presentar el sindicato a la empresa y, por lo tanto, su dirección en el lugar de trabajo, es decir, los delegados, el patrón no estaba, pero a través de otro empleado dispuso despedir a todos los trabajadores sindicalizados. Lo que argumentó fue que si la comida y el vino que él entregaba a mediodía no servía, se podían conseguir otro laburo. Ese fue el primer argumento, vía telefónica. Además, decidió que ese mediodía no daría comida a los trabajadores. Inmediatamente, salimos del lugar en el que están las máquinas y armamos un campamento sindical para volver a

tener una asamblea con los trabajadores y determinar cuáles serían nuestras acciones en función de esta propuesta de la patronal. Lo primero que hicimos fue esperar que el patrón llegara de Rivera, donde estaba haciendo negocios. Esto sucedió alrededor de las dos de la tarde. Cuando llegó, se acercó a los trabajadores y planteó que si no les servía trabajar sin sindicato, estaban todos despedidos, porque él no iba a aceptar el sindicato en el lugar de trabajo. Además, reiteró que era notorio que la comida del mediodía y el vino no les servía, así que tenían que ir a buscar trabajo a otro lugar.

A nuestro juicio, hay un desconocimiento claro de la organización sindical, una evidente represión sindical, porque todo esto sucede en función de que los trabajadores se sindicalizan. A partir de ahí, el dueño de la empresa, con sus abogados, planteó que había bajo rendimiento y que los trabajadores no tenían una buena actitud de trabajo. También dijo que agradecía mucho a los trabajadores por haber tenido la virtud de aguantar esos tres meses en los que él les debía el salario. En el caso de los últimos salarios -por ejemplo, el de octubre, que todavía debe- fue entregando de a $ 2.000 y $ 3.000. Agradeció que aceptaran eso y dijo que era un gesto de sus trabajadores que de por vida iba a tener en cuenta.

Nosotros denunciamos esta situación ante Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pedimos una inspección de seguridad e higiene, de condiciones generales, pero lo que se hizo fue una inspección documental. Entonces, reiteramos el pedido de inspección al Ministerio, que se concretó el viernes pasado, pero no había trabajadores en el lugar, por lo cual no se pudo hacer como nosotros esperábamos.

También solicitamos una audiencia, que se llevó a cabo el jueves 1º de diciembre. Allí logramos un preacuerdo en el que reclamamos todos los créditos laborales y la aportación al BPS y planteamos una forma de pago. Sacamos las cuentas, de acuerdo con el convenio colectivo de la industria de la madera, en este caso para los aserraderos, y para los veintidós trabajadores que hacen el reclamo, y en un total de treinta, resulta que la deuda sería de casi $ 1.000.000. Planteamos que necesitábamos un adelanto mínimo de $ 8.000 para, por lo menos, cubrir esta situación. Estas deudas para con los trabajadores no surgen a partir de los despidos, sino del proceso anterior, en el que se adeudaban los salarios y se pagaban en cuotas. Pudimos avanzar en un preacuerdo en el que se reconocía que había insuficiencia de la empresa en cuanto a las condiciones que se brinda a los trabajadores para desarrollar su tarea. Pusimos a disposición a los compañeros para realizar la limpieza de los baños y de los comedores, cuando exista un comedor. Además, planteamos que el lunes pasado se llevara a cabo una instancia en el Ministerio en la que el dueño de la empresa pagara los $ 8.000 a cada uno de los trabajadores -hicimos el reclamo por todos, no solo por los trabajadores sindicalizados- y pudiéramos discutir formas de pago de todo lo adeudado, pero el hombre no se presentó en el Ministerio. Eso nos genera incertidumbre en cuanto a cómo seguir hacia adelante, porque no sabemos cuál será la postura de la empresa, no tenemos respuestas. Al haber un abandono de la instancia de negociación colectiva en el lugar, pedimos una instancia en la Dinatra acá, en la sede del Ministerio en Montevideo. Lo cierto es que no tenemos demasiada certeza de lo que pueda pasar de aquí en adelante.

**SEÑOR BARRERA (Aníbal).-** Quiero decir que la seguridad en la empresa es nula. Algunos compañeros ya se han lastimado. Una muchacha se quebró un tobillo y no tuvo cobertura. A otro muchacho se le cayó una tabla sobre el pie y, por no tener zapatos de seguridad, se lastimó.

Además, el dueño nos amenaza continuamente. Se toma un vino… Ha disparado tiros amenazándonos. Ha amenazado a nuestras familias. También amenaza a nuestros niños; dice que les va a cortar las orejas.

**SEÑOR GIMÉNEZ (Martín).-** En cuanto a lo que dice el compañero, nosotros hicimos denuncias en la comisaría. Tenemos videos grabados en los que el hombre nos amenaza, diciéndonos que sabe cuál es la dirección de nuestras casas, cuáles son nuestros movimientos. También dice que hay mucho para comercializar con las orejas, los hígados y los intestinos de nuestros hijos. Así consta en el video.

**SEÑOR CASTILLO (Carlos).-** Creo ha quedado más que clara la situación que viven los compañeros en el aserradero Saphire.

Dado que no vemos una salida inmediata a este conflicto por la forma de manejarse que tiene este empresario con sus trabajadores, de expresarse y de atacar continuamente, sin poder mantener un diálogo, el Plenario de Trabajadores de Tacuarembó trajo algunas propuestas a la Comisión.

Estamos pidiendo un seguro de desempleo especial, teniendo en cuenta que hay muchos compañeros que a pesar de llevar un año trabajando figuran con cuatro meses de aportación, lo que significa que no tienen los jornales suficientes para acceder al seguro. Entendemos que esta situación no es originada por el conflicto específico sino por el endeudamiento que tiene la empresa con sus trabajadores, que data de hace unos cuantos meses.

La otra propuesta tiene que ver con el financiamiento del consumo de la luz y del agua, que está costando un poco, a pesar de la gran solidaridad de toda la población y de los gremios de Tacuarembó.

Asimismo, tenemos previsto hacer gestiones ante la Intendencia Departamental de Tacuarembó para resolver el tema del pago de la contribución inmobiliaria. Se trata de un problema económico que los compañeros vienen arrastrando desde hace meses.

**SEÑOR GARCÁ (Ángel).-** Quiero contar el caso de un compañero que mientras estaba haciendo guardia sindical el empresario se dirigió a su domicilio a amenazar a su familia. Inclusive, ha amenazado a sindicatos de otros gremios que nos han venido a apoyar, siendo que estos compañeros no pertenecían a la Untmra y trabajaban en una Ancap.

**SEÑOR GIMÉNEZ (Martín).-** Entendemos que el Ministerio es un mediador que debería tomar más partido en esta situación, en función de que es muy complicado hablar con este hombre. La empresa no informa claramente acerca de nuestro destino; nos preocupan nuestros puestos de trabajo.

**SEÑOR AMAYA (Marcelo).-** Nos preocupa la ingesta de bebida por parte de este hombre, la provocación permanente a los trabajadores. La empresa apunta claramente a la criminalización del conflicto. Por eso demandamos una intervención más firme del Ministerio de Trabajo y Seguridad social, entendiendo que no se visualiza una salida a corto plazo.

**SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).-** Queremos expresar nuestra más profunda solidaridad con la lucha que están llevando a cabo y nuestra indignación frente a los hechos que relataron. Creo que estamos ante una situación de enorme gravedad que amerita la intervención de todos los organismos que tengan competencia en la materia para ayudar a destrabar el conflicto, que radica en el despido de los compañeros a raíz de la sindicalización. Asimismo, debemos trabajar a largo plazo para mejorar las condiciones de trabajo en la empresa.

Es importante que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intervenga de una manera mucho más ofensiva en defensa de los derechos de los trabajadores, pero dadas las circunstancias y la gravedad de los hechos, también amerita que esta Comisión se

haga presente la semana próxima en este aserradero para tener un acercamiento de primera mano con el resto de los trabajadores, como parte de las señales políticas que hay que dar en defensa de sus derechos.

En esta situación se están violentando fuertemente disposiciones constitucionales, de la ley de libertad sindical y de toda la normativa referida a los derechos de los trabajadores. Pero hay otro aspecto que tendrá que dirimirse en la justicia, porque va más allá de los aspectos meramente conflictivos relativos al trabajo.

Asimismo, solicito que se envíe la versión taquigráfica de esta reunión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, particularmente, a la Dirección Nacional del Trabajo, a OSE, UTE y ANTEL. Haremos las gestiones para establecer contacto con cada uno de los directores de estos organismos a los efectos de ponerlos al tanto de la situación y de las solicitudes que están haciendo los trabajadores a fin de mostrar nuestro respaldo frente a un conflicto que realmente ha adquirido dimensiones de una gravedad más que llamativa y que merece el rechazo de todos.

**SEÑOR RODRÍGUEZ (César).-** Quiero refrendar la denuncia de la delegación. Esta situación de acoso laboral, de maltrato, de búsqueda permanente de provocación y de reacción de trabajadores es bastante complicada.

Nosotros hemos estado presentes en el campamento sindical. Vamos a dejar a la Comisión dos videos, bastante breves, que registran el grado de destrato directo a los trabajadores y las agresiones a los familiares.

Estuvimos indagando acerca de Saphire S. A. La empresa está registrada como Servicios Forestales y Metalúrgicos y el titular es Domingo Cal Aguerre. Esta persona fue corrida de otros lugares; proveniente de Maldonado. Tiene una historia y antecedentes de irregularidades y arbitrariedades similares, tan graves como esta que está cometiendo en Tacuarembó.

Este señor estuvo presente en el campamento sindical, alcoholizado, como permanece casi todo el tiempo en la empresa, amenazando, destratando y agrediendo a familiares, esposas e hijos de los trabajadores. Nos parece que no debemos pedir a la Inspección General del Trabajo que afine la puntería y genere una mejor regulación, sino que debemos plantearle este caso como una exigencia. Se trata de un grado muy complicado de arbitrariedad. Esto atenta directamente contra la dignidad, no solo de cada uno de los trabajadores, sino también de una organización que tiene que estar protegida naturalmente para desarrollar su actividad como es la sindical.

Proponemos que la Comisión en pleno visite el aserradero en Tacuarembó y que se envíe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la solicitud de seguro de desempleo especial, teniendo en cuenta que muchos trabajadores no llegan a acceder a ese beneficio.

Asimismo, solicito que la versión taquigráfica de esta reunión se envíe a la Intendencia de Tacuarembó para hacer frente al tema vinculado con la contribución inmobiliaria. Tengamos en cuenta que los trabajadores van a tener que afrontar esos costos con salarios y medios aguinaldos impagos, atrasos, etcétera. Lo mismo va a suceder con UTE, OSE y demás tarifas públicas.

Solicito que la versión taquigráfica de esta reunión se envíe al PIT.CNT, al Inefop y al Plenario de Trabajadores de Tacuarembó.

**SEÑOR PUIG (Luis).-** Voy a ser muy breve porque comparto lo planteado por los señores diputados Núñez y Rodríguez.

Acá hemos dicho en muchas oportunidades que sigue habiendo empresas para las cuales el mejor sindicato es el que no existe. Este es un clarísimo ejemplo.

Dada la magnitud de las denuncias, considero que existe la necesidad de investigarlas como delitos, porque se trata de amenazas personales a los trabajadores y a sus familias. Entonces, solicito que además de enviar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se envíe a la Suprema Corte de Justicia. Quisiera que la justicia analice, en de marco de las relaciones laborales y demás, si algunas personas o personajes, por el hecho de ser patrones, están exentas de ser investigadas por la Justicia cuando realizan amenazas contra la integridad física de las personas.

Al mismo tiempo, creo que esta comisión debe trasladarse a Tacuarembó, tal vez, el viernes, para plantear lo que pensamos con respecto a este tema, expresar nuestra solidaridad con los trabajadores, hablar sobre sus preocupaciones. El otorgamiento del seguro de paro especial es potestad del Poder Ejecutivo, pero creo que la Comisión puede plantearlo.

Por otra parte, queremos decir a los trabajadores que este Parlamento está en deuda con ellos, porque ya deberíamos haber aprobado una ley sobre un fondo de garantía por insolvencia patronal. Nos están hablando de las deudas que tiene la empresa, que no empezaron ahora, con los despidos sindicales, sino que vienen de tiempo atrás. Esta Comisión elaboró una iniciativa que fue aprobada por la unanimidad de esta comisión y de la Cámara de Representantes, pero el Senado todavía no la sancionó. Me refiero al proyecto de ley por el cual se hace justicia a los trabajadores que, más allá de que se configure o no la situación de insolvencia por parte de la empresa, sufren un perjuicio.

Estamos convencidos de que la mejor forma de demostrar solidaridad es estando en el lugar donde la intención permanente por evitar a la organización sindical impide que los trabajadores puedan reivindicar sus derechos. El Estado tiene que asumir sus responsabilidades, por lo que creo que esta Comisión puede dar una mano haciéndose presente en el departamento y llamando las cosas por su nombre. No es posible que en 2016 en el Uruguay se tolere este tipo de situaciones.

(Apoyados)

**SEÑOR PRESIDENTE.-** De acuerdo con lo expresado por los señores Diputados, trataremos de coordinar con la empresa y hacer llegar las versiones taquigráficas como se ha solicitado. Además, vamos a ir a Tacuarembó, posiblemente, la próxima semana.

(Se retira de Sala representantes del PIT-CNT, del Soima y del Sunca)

(Ingresa a Sala el Sindicato Único de Enfermería del Uruguay, Sueu)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del Sindicato Único de Enfermería del Uruguay, Sueu, integrada por el presidente, Daniel Morales, el secretario, Julio de los Santos, las doctoras Paola Flores y Virginia Vignoli y la señora María Balbuena.

**SEÑOR MORALES (Daniel).-** Soy el presidente del Sindicato Único de Enfermería del Uruguay.

Motivan nuestra solicitud para ser recibidos en esta Comisión los despedidos masivos que se realizaron a nivel de la Comisión de Apoyo. Se notificó a compañeros afiliados a nuestro sindicato que serían despedidos a partir del 1º de diciembre, sobre todo, quienes estaban con contrato 068, que son los funcionarios técnicos, no médicos,

que realizan tareas de retén tanto en urgencias como en emergencias de los distintos hospitales del país.

Estamos hablando de quinientas personas de las cuales doscientas están afiliadas a nuestro sindicato. Por lo tanto, nos vemos en la obligación de venir a denunciar esta situación. La propuesta que se les formuló fue firmar un contrato transaccional a prueba por noventa días; significa que pierden sus derechos, porque los obligan a prescindir de realizar cualquier demanda a ASSE. Como consecuencia, se precariza mucho más el trabajo de estos funcionarios técnicos, no médicos, pues ya están cobrando salarios por debajo del laudo. Cuando les plantean el contrato, no les hablan del valor hora ni de cuánto sería el salario. Además, son coaccionados diciéndoles que si no firman ese contrato quedarían sin trabajo. Estamos hablando de gente que hace más de veinte años que viene trabajando en estas condiciones.

Me parece que esta situación es muy grave, por lo que hay que denunciarla. Quisiéramos contar con la ayuda de la Comisión y saber si puede intermediar a fin de que se solucione este tema.

**SEÑOR OLIVERA (Nicolás).-** Antes que nada, quiero dar la bienvenida al sindicato.

He estado interiorizándome en el tema; se trata de una situación sumamente grave que atañe a quinientas personas, técnicos no médicos que hace años vienen trabajando en un régimen de Comisión de Apoyo, sistema que funciona bajo la égida del derecho privado; es como la precarización de la relación laboral que, si bien depende del Estado, está en el régimen privado.

Si me equivoco, quiero que me corrijan. Si no entendí mal, a ellos se les paga por debajo del laudo que rige la actividad privada. Tengo entendido que ha habido reclamos, reivindicaciones e, inclusive, instancias judiciales con sentencias. Me parece trascendente que esta Comisión pueda tomar conocimiento de la situación porque se precariza doblemente la relación laboral. Volvemos como a un régimen decimonónico donde se condiciona la continuidad de estos quinientos trabajadores a que tengan que firmar una renuncia a sus derechos adquiridos vía un acuerdo transaccional, para que, a partir de esa firma, los puedan volver a contratar en el trabajo que ya tenían desde hace años.

Entonces, no solamente se les hace renunciar a sus derechos, sino que se condiciona esa renuncia a seguir teniendo trabajo. Estamos en una suerte de sistema feudal o semiesclavista, y esto es preocupante.

Las personas que están firmando estas renuncias ¿tienen derechos adquiridos? ¿Han hecho algún reclamo ante las comisiones de apoyo? ¿El nuevo contrato establece mejores condiciones que las que tenían, con un mejor salario o más estabilidad laboral? Me gustaría conocer cómo se plantea esta nueva realidad que las condiciona y que las hace desistir de la anterior.

**SEÑOR MORALES (Daniel).-** El nuevo contrato los pasaría al Rubro O. No se sabe cuál será el salario, pero sin duda se precariza mucho más. Algunas personas firmaron al principio, por el miedo a perder el trabajo. Todos tenemos claro que estamos en una etapa de nuestra vida, con más de cuarenta años, en la que si perdemos el trabajo, es difícil recuperarlo. Entonces, muchos compañeros se vieron obligados a hacerlo. Desde que tomamos el asunto en nuestras manos e informamos a los compañeros de todas estas cosas, junto a la asesora legal, doctora Virginia Vignoli, no firmaron más.

Estamos denunciando la situación en todos los lugares que podemos, sobre todo en los medios de prensa del interior; a los de Montevideo es difícil acceder, teniendo en

cuenta que somos un gremio pequeño. Ahora lo estamos haciendo ante esta Comisión. Seguiremos golpeando todas las puertas para que esta injusticia se solucione.

**SEÑORA VIGNOLI (Virginia).-** Hace cuatro años que todos los trabajadores de comisión de apoyo están haciendo juicios, porque les pagan un valor hora por debajo del laudo y no les pagan algunos beneficios. Ellos se rigen por la salud privada. En virtud de la cantidad de sentencias ganadas por los trabajadores, el 1º de diciembre enviaron un telegrama colacionado de despido masivo para todos los trabajadores retenes. Lo hicieron rápido para coaccionarlos a que firmaran este otro contrato. El nuevo contrato es verbal; no está claro cuál será el valor hora ni qué régimen tendrán. Les dicen que tienen la liquidación por egreso disponible en Montevideo, viajan desde el interior a Montevideo y se encuentran con que lo que tienen para firmar es un acuerdo transaccional, por el cual renuncian a todos los derechos adquiridos anteriormente, a cambio de una fuente laboral futura, sin establecer las condiciones. Se ha intentado buscar alguna explicación, pero no se ha podido. Los directores del hospital tampoco lo saben. Hay una resolución de ASSE, del año 2014, en la que se establecen valores hora, también bajos, y algunos piensan que se basarían en ella, pero no hay información concreta.

Una vez que los trabajadores renuncian a sus derechos, con una firma legal que les proporcionan ahí mismo, se les promete que en noventa días se los irá regularizando.

**SEÑOR OLIVERA (Nicolás).-** ¿La comisión de apoyo pone un abogado para que la persona firme el acuerdo transaccional?

**SEÑORA VIGNOLI (Virginia).-** Siempre hay abogados disponibles; yo no los conozco, pero siempre hay un abogado que les firma. De pronto vienen con un abogado de ellos, sin conocer bien la situación, y con miedo a perder el trabajo. Ahora la gente no está yendo a firmar, porque se está informando de todas estas cosas.

En los hospitales del interior están esperando que se abra el diálogo para analizar qué hacer. En algunos hospitales contrataron mutualistas privadas para cubrir las guardias retén de emergencias y urgencias, porque con esta situación también se vieron perjudicados los usuarios. En otros casos, con los rubros del hospital les van pagando por fuera.

Se trata de una situación horrible para los trabajadores, para los usuarios y para los directores de los hospitales.

**SEÑOR MORALES (Daniel).-** En muchos hospitales, los compañeros siguen trabajando en forma honoraria, pese a haber sido despedidos, para no dejar las guardias descubiertas. Si a uno lo llaman de urgencia de un block quirúrgico por una placenta previa, va por responsabilidad humana. Nuestra profesión es humanismo. Los enfermeros nos dedicamos a esto por la parte humana. Hay compañeros que están trabajando gratis.

El director del hospital de Young se guardó los telegramas y los pasó al Rubro 0, sin hacerlos firmar nada, para que pudieran seguir litigando contra ASSE y les paguen lo que les deben. Hace años que ASSE viene eludiendo pagar el laudo. Nos regimos por el grupo 15, que rige a la salud privada. Además, no se les da la licencia que les corresponde, no se les da la media hora, no se les dan uniformes y no se les paga el sueldo establecido. Por todo esto los compañeros están litigando.

**SEÑOR DE LOS SANTOS (Julio).-** Estamos frente a prácticas que creíamos superadas. Hay una relación desigual y clara explotación; una enorme plusvalía sobre el trabajo. Estamos en presencia de actos del capitalismo más salvaje.

Nosotros conocemos las limitaciones que tenemos. Somos una institución gremial y no definimos sobre esto. Hacemos un enorme esfuerzo por poner sobre la superficie un

asunto que hasta ahora es subterráneo y que viene sufriéndose colectivamente y en soledad.

El asunto es serio porque sin duda estas acciones tienen un respaldo. La reflexión que cabe es que este órgano político de alguna manera debe tomar cartas en el asunto para resolver y corregir la situación.

Creemos tener toda la razón. Cuando se entra en profundidad en el asunto, no resiste el menor análisis. Lo decimos sin vanidad. Más allá de los asuntos técnicos, hay una clara opresión sobre el más débil.

La idea es encontrar la manera de forzar al diálogo y de que no se use esta herramienta salvajemente contra los trabajadores. Todos sabemos que cerca del 90% de los trabajadores de la salud son mujeres. Sin duda la mujer está, ante una situación de este tipo, en debilidad absoluta, por su relación con la familia. Si trasladamos esto al interior, la situación se vuelve todavía más salvaje.

Creemos que esto tiene nombre y apellido, tiene un responsable. Nosotros hablamos de ASSE, pero acá hay un asunto privado, un asunto de competencia, que debe ser revisado. Aspiramos a que si se hace otro contrato, sea superior o, por lo menos, igual, y que no se obligue al trabajador a renunciar a asuntos irrenunciables, como son sus derechos; aspiramos a que no se chantajee a los trabajadores con los litigios, que obviamente ganarán, para impedir que hagan justicia.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** El asunto es reiterativo en la Comisión. En el caso del Banco de Seguros, se daban actuaciones similares. Por suerte las autoridades pudieron solucionar la situación. Con la intervención de la Comisión, de siete puntos pudimos solucionar seis, lo que consideramos un gran logro. También tenemos el tema del Hospital Policial. Es algo que viene siendo recurrente en el Estado.

De todos los conflictos que llegan, más de la mitad corresponden a incumplimientos del Estado. Aunque están dentro del tema privado, se les baja una línea política directa, porque las autoridades son puestas por un lineamiento político.

Lamentablemente, debe hacer más de un año y medio que no podemos traer al señor ministro de Trabajo y Seguridad Social a la Comisión, porque sabe a qué se va a enfrentar. Esto se está volviendo recurrente en todo el Estado. Creo que no viene, simplemente, porque no tiene respuestas para dar.

Yo ya había recibido una queja sobre esta institución, porque no había dado la opción a los trabajadores de elegir dónde cobrar su salario y les había impuesto un banco específico. Esto demuestra una falta total de sentido común. Sabemos que esta comisión trabaja en pueblos en los que no existen sucursales. En Tacuarembó a veces hacen 260 kilómetros para cobrar el sueldo. Sin duda es algo pensado con una mentalidad muy montevideana y centralista.

Trataremos de llamar con urgencia a las autoridades de ASSE y de la dependencia. El vencimiento de los contratos era el 1º de diciembre, así que ya hay gente sin trabajo, en esta época tan complicada. Trataremos de buscar certezas y dar soluciones.

**SEÑOR MORALES (Daniel).-** Agradecemos la atención y la deferencia de recibirnos. También agradecemos al señor diputado Nicolás Olivera, quien nos abrió la puerta.

Queremos de una vez por todas solucionar este problema. Es increíble que el Estado exija a los privados que cumplan con los laudos cuando en su seno no los

cumple. No salimos del asombro de las cosas que suceden día a día en todos los órdenes, sobre todo en la salud, que es donde trabajamos.

Estamos a las órdenes para cualquier consulta que nos quieran hacer.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Quédense tranquilos que nos vamos a poner a trabajar. No es para que nos agradezcan; estamos para eso. Más allá de que se trate de un tema del Estado o de un privado, la Comisión siempre ha trabajado en pos de solucionar los problemas. Tenemos un buen equipo, que siempre ha tratado de buscar soluciones a los problemas, trabajando en coordinación, para defender a los trabajadores.

Se levanta la reunión.

===/